



Fotografía proporcionada por las autoras.

Sensibilizar en género y derechos a través de entornos virtuales de aprendizaje en Argentina

Melina Gisel Escobedo y Yanina Débora Bórmida Carriquiri

Programa Permanente de Estudios de la Mujer (PPEM), Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN) | Olavarría, Argentina
ppemfacsounicen@gmail.com

Introducción

Este texto se propone comunicar la experiencia de capacitación sobre violencia familiar y de género desarrollada por el equipo de profesionales que integra el Programa Permanente de Estudios de la Mujer (PPEM) de la Secretaría de Extensión, Bienestar y Transferencia de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), ciudad de Olavarría, de la Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN),

Argentina. Dicha experiencia forma parte de un proceso de indagación y formación que el equipo ha realizado de manera sostenida durante los tres últimos años en la ciudad de Olavarría. Los participantes tienen formación en las áreas de ciencia política, antropología social, comunicación social e historia.

En el año 2015 se llevó a cabo un diagnóstico participativo sobre salud sexual y reproductiva con personal de las áreas de salud y desarrollo social del mu-

nicipio que permitió conocer la realidad percibida por ellos/ellas. El área de salud está conformada por equipos interdisciplinarios de profesionales (enfermería, medicina general, psicología y trabajo social) y no profesionales (personal administrativo y de promoción). Mientras que el área de desarrollo está conformada por trabajadores/as sociales y personal administrativo. Ellos y ellas son actores sociales relevantes en tanto son las personas que concretan, en la práctica cotidiana y en sus lugares de trabajo, las políticas públicas municipales. Conocen tanto los recursos como los obstáculos de las dependencias municipales para garantizar el acceso a los derechos de las personas que allí asisten. También pueden dar cuenta de problemáticas sociales que afectan a la población y que son las que deben ser atendidas. El diagnóstico permitió también conocer las necesidades de formación y de actualización de este mismo personal.

En 2016, atendiendo a esta demanda el PPEM se propuso realizar capacitaciones sobre violencia familiar y de género con agentes de las diversas áreas y secretarías que conforman la municipalidad de Olavarría. En esa ocasión se inscribieron 122 personas y acreditaron la capacitación 45. Ésta consistió en cinco encuentros presenciales, realizados de manera semanal, a lo largo de los cuales se trabajaron diferentes contenidos. En esa ocasión pudo constatarse que la falta de personal y la superposición con otras actividades en algunas áreas impide que los empleados y empleadas se organicen para ausentarse de su labor y acudir a la capacitación, aun cuando estén muy bien dispuestos a ello.

Ante las dificultades de los/as diferentes agentes institucionales para coincidir en tiempo y espacio, y la falta de compromiso por parte de las autoridades de las diversas áreas municipales para que los empleados pudieran cumplir con las participaciones presenciales, se propuso implementar la capacitación a través de la plataforma virtual del Área de Educación a Distancia de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN para el año 2017. Esta fue la primera capacitación virtual abierta a la comuni-

dad en general, impartida por esta institución. De esta manera, la formación permitió ajustarse a los tiempos individuales de cada participante, y facilitó el acceso y la continuidad.

El trabajo sostenido con el personal municipal nos permite identificar que, para generar mejores espacios de diálogo, de reflexión y vínculos entre usuarios/os y el personal, es imprescindible actualizar saberes que recuperen el potencial de los/as trabajadores/as como sujetos activos en sus espacios laborales. En este sentido, las nuevas plataformas de aprendizaje se ofrecen como un espacio de encuentro, de reflexión y de actualización para dar respuestas a las necesidades locales en relación con la violencia familiar y de género. A diferencia de la capacitación realizada en el año 2016, la presente propuesta estuvo destinada a la comunidad en general, fueran o no agentes municipales. Se llevó a cabo en dos módulos separados, pero articulados entre sí. En el Módulo Introductorio (MI) se abordaron contenidos básicos equivalentes a los desarrollados durante la capacitación presencial llevada a cabo en el año 2016, y en el Módulo Avanzado (MA) se abordaron contenidos de mayor complejidad.

La propuesta de capacitación se enmarca en el inciso e) del artículo 5 de la ordenanza municipal del partido de Olavarría No 3910/15 (creación de partida presupuestaria destinada a la Atención Integral de la Violencia contra las Mujeres, de Género y Familiar), que establece: “Capacitaciones para profesionales y trabajadores de diferentes ámbitos públicos y privados en la salud, educación, administración pública, entre otros, donde puedan darse e identificarse situaciones de violencia hacia la mujer”. La Mesa Local Contra la Violencia Familiar y de Género, enmarcada en la Ley de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires N° 12569/01, cuya coordinación está a cargo de la Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de Olavarría, fue el ámbito en el que se presentó, evaluó y aprobó la propuesta del PPEM.

Actividades

La propuesta se desarrolló mediante las modalidades presencial y virtual. Ambas contaron con un encuentro presencial de apertura, que fungió como espacio de presentación de las personas que participaron en esta primera experiencia de formación virtual y el equipo del PPEM. A su vez, se propiciaron dinámicas de sensibilización que permitieron reflexionar sobre mitos y temores que generan resistencias a transitar espacios de capacitación virtual. La importancia de abordar estas temáticas mediante actividades de sensibilización radica en su utilidad para acercar a las personas desde lo emocional y sensorial a situaciones de vulneración de derechos, y fortalecer actitudes de empatía, escucha activa y acompañamiento en situaciones particulares, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos.

En el módulo introductorio se trabajó en torno a tres ejes, considerados prioritarios para un primer acercamiento conceptual a la temática:

1. *Nociones de violencia familiar y de género*: construcción y reproducción de estereotipos de género; violencias explícitas e implícitas; problematización de la reproducción de la violencia en nuestras prácticas cotidianas.
2. *Una vida libre de violencia*: responsabilidad ciudadana para prevenir y erradicar la violencia de género; normativa vigente; rol del Estado y del personal estatal.
3. *Circuito jurídico-administrativo* para la atención de la violencia familiar y de género en el ámbito local: conocimiento del circuito; identificación del rol que cada institución/área participante debe asumir en ese circuito.

En el módulo avanzado se trabajó en torno a los siguientes contenidos:

1. *Luchas de las mujeres por la conquista de derechos*. Historia del feminismo y del colectivo LGTBIQ.

2. *Diversidades sexo-genéricas*. Género como categoría de análisis. Enfoques sobre sexualidad. Distinción sexo biológico-identidad de género-orientación sexual.
3. *Distintos tipos de masculinidades*: hegemónica, cómplice, subordinada y marginada. Problemas y malestares asociados a estas concepciones.
4. *Configuraciones familiares*: familia nuclear; mitos del amor romántico.
5. *Perspectiva de género y enfoque de derechos* en políticas públicas y legislaciones: los enfoques “mujeres en el desarrollo” (MED), “género en el desarrollo” (GED) y transversalización de la perspectiva de género.
6. *Violencia de género*: micromachismos y feminicidios; instrumentos de abordaje a la violencia de género, información y acciones útiles.

A partir de los contenidos abordados en los dos módulos se propició el conocimiento teórico y práctico sobre la violencia familiar y de género para mejorar el accionar cotidiano y construir estrategias en función del andamiaje institucional existente en la localidad. Las dinámicas de trabajo pretenden habilitar espacios de reflexión y de sensibilización que permitan generar empatía en los momentos de intervención y el reconocimiento de los marcos legales que proponen la transversalización de la perspectiva de género y el enfoque de derechos.

El trabajo en la plataforma se estructuró en clases semanales con contenidos específicos a trabajar y actividades individuales y colaborativas. Los módulos variaron en su duración dependiendo de los contenidos propuestos en cada caso. La acreditación de cada módulo se concretó luego de la presentación de un trabajo final por parte de cada participante. El mismo consistía en pensar una acción concreta y viable, que pudiera ser desarrollada en alguno de los ámbitos donde el/la participante se desempeña (trabajo, familia, espacio de activismo, etc.). Si bien se establecieron prórrogas de una semana para la entrega de los trabajos, la duración establecida del módulo introductorio fue de seis

semanas, y la del avanzado de ocho. Para ambos módulos se crearon tres aulas donde se distribuyó equitativamente el número de personas inscritas y cada una contó con una tutora que acompañó el proceso de trabajo permanentemente mediante mensajería interna, foros, correo electrónico, etc.

Resultados

Las actividades permitieron *recuperar experiencias de la cotidianidad* que contribuyeron a identificar de qué manera las propias prácticas están atravesadas por las desigualdades de género en todos los ámbitos en los que nos desarrollamos. El aporte para quienes cursaron fue asumir que esas diferencias, desde las cuales el género se construye diferencialmente, son constitutivas de la sociedad en la que vivimos. Esto permitió reflexionar sobre los modelos de crianza y lo perjudicial de continuar con patrones de conductas heredadas sin cuestionamientos. Al respecto es necesario indicar que quienes cursaron en su mayoría fueron mujeres, y esto hizo que el ejercicio sirviera para pensar la forma en que socialmente se ha cimentado el lugar de éstas subordinado al rol de los varones.

En este sentido, fue valioso que en el debate de foros se registraran momentos donde se hicieron cuestionamientos a las normas que habilitan el surgimiento de nuevas experiencias. A su vez, se señaló que en los espacios laborales se observan desigualdades entre géneros, en detrimento de las mujeres, y principalmente en los espacios académicos.

Es importante señalar que en muchos de los foros la participación se dio de manera continuada y que las y los participantes aportaron materiales que a su criterio permitían valorizar o reflexionar el tópico propuesto. Se resalta, además, que pudieron recuperar sus experiencias para pensar lo que aún resta transformar en los modos de vincularnos en las escuelas, en el trabajo y en el hogar.

La *incorporación del lenguaje inclusivo* permitió repensar la forma en que nos comunicamos y poner en tensión las formas de nombrar. En este aspecto

se visibilizó el interés por incorporar esta forma de comunicación en las instituciones en las que trabajan. A su vez, se insistió en que la homofobia y la transfobia tienen vínculos directos con la sociedad patriarcal donde vivimos en tanto que el género se aprende socialmente y las instituciones colaboran a moldear subjetividades, generando un aprisionamiento de todas las otras identidades posibles.

A medida que los participantes se apropiaban de los contenidos desde lo conceptual, les fue posible visibilizar cada vez más situaciones de desigualdad e inequidad vivenciadas día a día, en tanto que les permitía *repensar las propias prácticas* en función de los contenidos trabajados y lograr romper estructuras. El *conocimiento de la normativa vigente* resultó un tema de interés general, necesario para poder desarrollarse en la cotidianidad y dentro de los distintos ámbitos de trabajo de los que formaban parte. Como surgieron cuestiones que, si bien se establecen en las leyes, en la realidad se desarrollan de manera diferente, fue necesario aclarar que el hecho de que exista una ley que garantice un derecho es importante en tanto que establece un parámetro de medición (por ejemplo, que la atención debe ser rápida y eficaz) que permite que la sociedad exija su cumplimiento. Se resaltó la importancia de que las personas que conforman el ámbito público, y también el privado, conozcan la legislación para hacerla cumplir, en la medida de sus posibilidades.

Otro dato que se trabajó —y que también contribuyó mucho a la reflexión— fue la importancia de *romper con mitos y prejuicios*, y para ello se echó mano de la estadística con el fin de visibilizar la realidad respecto a la violencia familiar y de género. Era importante establecer que los mitos que constituyen estereotipos de género reproducen ideas fuertemente arraigadas en la sociedad y, de esta manera, naturalizan situaciones de violencia; así, contribuyen a sostener un sistema de inequidad en el que las mujeres no son consideradas sujeto de derecho y en el que persiste la noción de que lo que sucede en el ámbito del hogar no es responsabilidad de la sociedad y del Estado. Las *estadísticas de género*, que



Fotografía proporcionada por las autoras.

muestran con datos concretos situaciones de violencia, son una herramienta sumamente valiosa para deconstruir mitos y exigir políticas concretas para una vida libre de violencia.

Otro tema abordado durante la capacitación, y que resultó en una herramienta sumamente valorada por las personas participantes, fue conocer de qué manera se debe de llevar adelante un *acompañamiento de manera integral*, en el que se comprometa tanto al Estado como a la sociedad en su conjunto, y que reconozca a la violencia de género como una problemática social que insta a la sociedad a involucrarse de manera activa.

Recomendaciones para la acción

Sensibilizar en género implica romper con mandatos sociales muy arraigados en nuestra cultura; por ello, promover la perspectiva de género y problematizar la violencia familiar y de género constituye un

desafío. Con base en lo anterior, para llevar adelante una capacitación virtual sobre esta temática se proponen tres ejes de reflexión:

1. *Planificación de la capacitación*

- Sustener el espacio de encuentro presencial para que las personas puedan conocerse y vincularse desde un espacio horizontal de equidad, escucha y respeto de los/as presentes. La dinámica de estos encuentros debe ser participativa, a través de propuestas lúdicas que permitan repensar lo que se siente y dice en función de compartir experiencias. Comunicar el género como coordinadores/as requiere de una atenta planificación para reconocer cuáles van a ser los lineamientos del encuentro, tratando de garantizar la integridad y el respeto de quienes participen. También se debe ejercitar la escucha activa para evitar dar respuestas cerradas, habilitar las voces y abrir espacios de reflexión colectiva evitando las exposiciones y promoviendo la reflexión sobre lo que se dice, se hace y se piensa.
- Establecer prioridades que tengan coherencia con los objetivos de la capacitación y diagramar contenidos que apunten a la reflexión. El desarrollo de las clases, a partir de proponer una bibliografía base, tuvo como objetivo resolver actividades en las que cada persona pudiera establecer relaciones significativas entre los materiales, la información estadística, las conceptualizaciones y sus experiencias cotidianas. Ésta es una buena estrategia para que, en torno a un contenido, pueda reconocerse el modo en que los/as cursantes van problematizando y permite a los/as tutores/as ver el proceso de transformación, incorporación y/o profundización de nociones vinculadas a la perspectiva de género y a la violencia hacia las mujeres de cada cursante a lo largo de la capacitación.
- Elaborar los contenidos por clase seleccionando la menor cantidad de temáticas, evitando el desarrollo teórico exclusivo, ya que resulta de ma-

yor efectividad pensar uno o dos contenidos por clase, en los que se desarrollen dinámicas interactivas a través de ejemplos con videos, fotografías, gráficos, estadísticas, entre otras, que permitan comprender la propuesta y reflexionar a partir de ella. En esta capacitación, se trabajó con el paquete Scorm, que permite la incorporación, en la plataforma virtual, de presentaciones *online* que contienen recursos pedagógicos y contenidos audiovisuales para una clase más dinámica e interactiva; a su vez, las presentaciones estaban disponibles para ser descargadas en formato Power Point y PDF. Es importante ofrecer en cada clase los contenidos teóricos, disponibles como material de consulta y lectura para quienes cursen.

- Evitar en plataformas virtuales la utilización de muchas herramientas para desarrollar diferentes actividades, ya que esto dificulta la realización de las tareas a las personas que no están familiarizadas con las tecnologías y les impide avanzar. Para comprender este punto es necesario recuperar el por qué y para qué de la capacitación, que consiste en sensibilizar en género y no estrictamente en lograr aprendizajes en TIC (tecnologías de la información y la comunicación). En la presente experiencia, durante el módulo introductorio se propusieron espacios de consulta presencial semanal para acompañar a quienes tuvieran dificultades en el uso de la plataforma y las herramientas. Estas consultas se programaron para llevarse a cabo en la sede de la universidad, pero no tuvieron concurrencia, por lo que en el módulo avanzado se decidió no llevarlas a cabo y simplificar las propuestas de trabajo en la plataforma.
- Debe tomarse en cuenta que establecer la comunicación con los y las participantes de manera escrita conlleva una enorme complejidad; por ello, es importante reconocer el esfuerzo que demanda generar un texto claro para ser interpretado y comprendido de manera acertada por las otras personas.

- Implementar las clases y propuestas de trabajo de manera semanal, de manera que quienes no logren cumplimentar los plazos establecidos, tengan otras posibilidades de alcanzar los objetivos de cada clase. Esta recomendación se orienta a respetar los tiempos de cada persona sin obstaculizar su proceso de formación.

2. *Rol de tutoras*

- Si bien es necesario promover el intercambio de experiencias y reflexiones entre los/as cursantes, debe tenerse presente que esto no siempre se puede cumplir. En la capacitación, tanto en los foros como en las actividades colaborativas, hubo momentos en los que se logró el debate e intercambio genuinos, pero esto no fue siempre así. Para avanzar en un intercambio más enriquecedor puede proponerse establecer diálogos explícitos que retomen intervenciones anteriores dentro de cada foro.
- Acompañar y guiar a las personas durante el proceso de la cursada para conocer el recorrido que cada participante realizó a lo largo de la capacitación. En esta experiencia, al ser la primera que desarrolló el equipo que conforma el Programa Permanente de Estudios de la Mujer, se utilizaron las herramientas disponibles en la plataforma que permitieron el seguimiento individual de los/as cursantes en cada una de las clases. Dicha plataforma registra si la persona realizó la actividad, si hubo vínculos con los contenidos de la clase, si ejemplificó con nuevos materiales, si participó en más de una ocasión, y si le interesan algunos ámbitos específicos de trabajo vinculados a la temática. En este sentido, algunas de las estrategias que se utilizaron para promover la participación, reflexión e invitación al diálogo fueron:
 - a. Valorar los aspectos positivos de las participaciones. En el caso de los foros, realizando algún resumen sobre los temas desarrollados

hacia el final de la actividad o si en el desarrollo de las actividades se observaba poca participación. En el caso de las actividades individuales o grupales resaltar los aportes personales y las relaciones específicas entre experiencias y contenido; así como también los esfuerzos por generar reflexiones propias y atender a la consigna en general.

- b. Sugerir, en las devoluciones, material y/o recursos que no estaban dentro del contenido básico para avanzar en la temática.
- c. Reformular la consigna y proponer revisar la actividad, en los casos en los que las participaciones no cumplieran con los objetivos propuestos en la misma.

3. Evaluación

- Planificar una encuesta para aquellas personas que no logran continuar la cursada para saber cuáles son los motivos del abandono. Esto puede ser útil para planificar otras capacitaciones virtuales.
- Cerrar la capacitación con la presentación de un trabajo final de carácter integrador de contenidos. Con esto se pretende que las personas pongan en juego lo aprendido en una propuesta de intervención en su entorno laboral, social, personal, etc. También es un desafío la evaluación de los trabajos: dado que el trabajo final se realiza a partir de una consigna general, y que cada cursante debe aplicar a su ámbito cotidiano, se requiere que quien coordine el aula conozca a cada participante para que pueda evaluar los trabajos y valorar el crecimiento de cada persona en la temática del curso. La producción no debe ser calificada de manera tradicional, sino que debe revisarse en función de lo que se problematiza y reconociendo la trayectoria de quien lo produce.
- Elaborar un informe final que dé cuenta del proceso de la experiencia de capacitación, y que recupere las propuestas de acción de los trabajos

finales de las personas cursantes, con el fin de que sirva como insumo para generación de políticas públicas en favor de la perspectiva de género y el enfoque de derechos.

Lecturas sugeridas

ASTUDILLO, GRISELDA, SUYAI COMPAGNON, MELINA GISEL ESCOBEDO, CAROLINA BELÉN PLANES Y ELISABET FANNY SABATINI LEÓN (2016), *Derechos sexuales y reproductivos. Informe de situación*, Tandil, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, en: <http://www.soc.unicen.edu.ar/index.php/categoria-editorial/165-publicaciones-editorial/2327-derechos-sexuales-y-reproductivos-informe-de-situacion>

COLANZI IRMA (s/f), *El modelo de abordaje territorial de la violencia familiar en el Sistema Integrado Provincial. Diagnóstico, propuestas e instrumentos técnicos*, en: <https://www.defensorba.org.ar/micrositios/ovg/pdfs/Instrumentos-Tecnicos-para-Mesas-Locales.pdf>

Ley Nacional 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales, promulgada en abril de 2009, en: https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Proteccion_Integral_de_Mujeres_Argentina.pdf

Ley Provincial 12569 de Violencia Familiar, Provincia de Buenos Aires, promulgada en enero del 2001, en: <http://www.bahia blanca.gob.ar/wp-content/uploads/2016/06/Ley-12569-Ley-Provincial-DVG.pdf>

Ordenanza Municipal 3910, Municipalidad de la ciudad de Olavarría, promulgada en noviembre de 2015, en: <http://www.olavarria.gob.ar/hcd/sites/default/files/13%C2%BA%20%20%20SES.%20ORD.%20PERIODO%202015%20-%202012-11-15.doc.pdf> (pp. 29-31)